

**UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL  
AUDITORÍA UNIVERSITARIA  
INFORME DE AUDITORÍA AU-05-2022**

**SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES  
DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL:  
INFORME DE AUDITORÍA AU-03-2017**

**ALAJUELA**

**MAYO, 2022**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
1.1. Origen del Estudio.....	5
1.2. Objetivo General .....	5
1.3. Alcance del Estudio.....	6
1.4. Primer Seguimiento.....	6
1.5. Marco Referente y Metodología Aplicada .....	7
<b>2. RESULTADOS .....</b>	<b>7</b>
2.1. A la Directora de Gestión de Desarrollo Humano.....	7
2.1.1. Recomendación 4.1.1.....	8
2.1.2. Recomendación 4.1.2.....	12
2.1.2. Recomendación 4.1.3.....	13
<b>3. CONCLUSIONES .....</b>	<b>14</b>

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estado de las recomendaciones del I seguimiento .....	6
Tabla 2 Estado de recomendación de la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano.....	8
Tabla 3 Estado de Ejecución de las Recomendaciones .....	15
Tabla 4 Estado de Ejecución de las Recomendaciones por Dependencia .....	16

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estado de Recomendaciones porcentualmente.....	15
---	----

**INFORME DE AUDITORÍA AU-05-2022**  
**SEGUIMIENTO A LAS RECOMENDACIONES**  
**DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL:**  
**INFORME DE AUDITORÍA AU-03-2017**

*Referencia:*

*Informe de Auditoría<sup>1</sup> AU-05-2022, remitido mediante carta AU-247-2022 a la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano del 23 de mayo de 2022.*

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Origen del Estudio**

El estudio se realiza en cumplimiento con el Plan de Trabajo de la Auditoría Universitaria del 2022, atendiendo el objetivo estratégico de “*Asegurar una gestión institucional responsable y transparente mediante una eficaz evaluación y rendición de cuentas.*” y con el propósito de apoyar el área de gestión administración y el eje institucional de procesos de gestión, del Plan Institucional de Desarrollo Estratégico Actualización 2018-2021 de la Universidad Técnica Nacional (UTN)<sup>2</sup>.

### **1.2. Objetivo General**

Determinar el estado o grado de cumplimiento que presenta la Administración Activa para las recomendaciones del Informe de Auditoría Universitaria: AU-03-2017, “*Presentación del Informe de Fin de Gestión y Entrega Formal del Ente u Órgano al Sucesor.*”, remitido mediante cartas AU-105-2017 y AU-110-2017 ambas del 1 de marzo de 2017, a la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano (DGDH) y a la Dirección de Comunicación Institucional (DCI).

---

<sup>1</sup> AudiNet AA-O-001-2022.

<sup>2</sup> Plan Institucional de Desarrollo Estratégico Actualización 2018-2021. Diciembre 2017. Conforme con la Transcripción de Acuerdo 222-2017 del 12 de diciembre de 2017, se informa que el Consejo Universitario mediante acuerdo 6-23-2017 de la Sesión Ordinaria 23-2017, celebrada el 30 de noviembre de 2017, aprueba el PIDE de la UTN, revisado y actualizado para el periodo 2018-2021. Mediante la Transcripción de Acuerdo 027-2022 del 11 de febrero de 2022, el Consejo Universitario comunica la aprobación del PIDE UTN 2022-2026, sin embargo, éste no se encuentra aún disponible para toda la comunidad universitaria en la página web institucional.

Informar a la Administración Activa sobre el estado de ejecución o cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la Auditoría Universitaria, conforme con lo dispuesto en el inciso g) del artículo 22 de la Ley General de Control Interno N. 8292<sup>3</sup>.

### 1.3. Alcance del Estudio

El estudio cubre las actividades realizadas hasta el 25 de abril de 2022 por la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano<sup>4</sup> en cumplimiento de las recomendaciones giradas en el Informe de Auditoría AU-03-2017, ampliándose el período en aquellos casos en que se considere necesario.

### 1.4. Primer Seguimiento

Mediante el Informe de Auditoría AU-11-2018, remitido mediante las cartas AU-396-2018 y AU-397-2018, del 25 de octubre de 2018, se realiza el primer seguimiento y presenta el siguiente estado de las recomendaciones:

**Tabla 1 Estado de las recomendaciones del I seguimiento**

Nombre del Informe	Pendientes	En Proceso	Cumplidas	No aplica	TOTAL
Informe de Auditoría AU-03-2017 <i>"Presentación del Informe de Fin de Gestión y Entrega Formal del ente u Órgano al Sucesor"</i>	2	1	1	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>PORCENTUALMENTE</b>	<b>50%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Informe de Auditoría AU-11-2018.

Por lo tanto, el presente estudio corresponde al segundo informe de seguimiento, el cual verificará tres recomendaciones en estado (En proceso y Pendientes).

<sup>3</sup> Publicada en La Gaceta N. 169 del 04 de setiembre de 2002.

<sup>4</sup> Dependencia que presentaba recomendaciones En proceso o Pendientes de cumplimiento. La Dirección de Comunicación Institucional no se considera en el alcance por motivo que en el primer informe de seguimiento cumple con la recomendación emitida.

### **1.5. Marco Referente y Metodología Aplicada**

Para el desarrollo del presente estudio se inicia con las recomendaciones emitidas por la Dirección de Auditoría Universitaria a la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano en el Informe de Auditoría AU-03-2017. Se revisa la correspondencia enviada y recibida, se solicita información adicional, se realiza vista de campo, reuniones virtuales y se aplican las pruebas de cumplimiento.

El Informe de Auditoría se realiza de conformidad con lo establecido en la Ley General de Control Interno N. 8292, así como, las Normas de Control Interno para el Sector Público<sup>5</sup>, las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público<sup>6</sup>, las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna para el Sector Público<sup>7</sup>, especialmente las relativas a Seguimiento de acciones sobre resultados, norma 2.11 y las Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión (D-1-2005-CO-DFOE), según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno<sup>8</sup>, así como la normativa interna de la Universidad Técnica Nacional (UTN) que resulte aplicable.

## **2. RESULTADOS**

La Dirección de Gestión del Desarrollo Humano presenta el siguiente estado y grado de cumplimiento de las recomendaciones giradas en el Informe de Auditoría AU-03-2017:

### **2.1. A la Directora de Gestión de Desarrollo Humano**

La Dirección de Gestión del Desarrollo Humano presenta el siguiente estado de las recomendaciones:

---

<sup>5</sup> Publicada en La Gaceta N. 26 del 6 de febrero de 2009.

<sup>6</sup> Publicada en La Gaceta N. 184 del 25 de setiembre de 2014.

<sup>7</sup> Publicada en La Gaceta N. 28 del 10 de febrero de 2010.

<sup>8</sup> Publicada en La Gaceta N. 131 del 7 de julio de 2005.

**Tabla 2 Estado de recomendación de la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano**

Número de recomendación	Grado de cumplimiento	Porcentaje cumplimiento
4.1.1	En proceso	95%
4.1.2	Cumplida	100%
4.1.3	En proceso	85%

Fuente: Elaborado por la Auditoría Universitaria.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos de acuerdo a la verificación de las acciones realizadas por la Administración en cada recomendación:

#### 2.1.1. Recomendación 4.1.1

Emitir lineamientos, directrices o procedimientos internos, que complementen lo normado en las directrices emitidas por el órgano contralor sobre el informe de fin de gestión, regulando las situaciones particulares existentes en la Universidad y que contemplen los procesos, procedimientos y la coordinación entre el área encargada, las Coordinadoras Regionales de la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano, así como unidades administrativas de la Universidad que deben intervenir en el cumplimiento de las directrices. Remitir a la Auditoría Universitaria, a más tardar el 31 de julio de 2017, carta que certifique la emisión de dichos documentos (ver comentario 2.1, 2.5).

Mediante el procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017, que rige a partir del 03 de noviembre de 2020, versión 2.1, aprobado por la licenciada Miriam Boza Ferreto, anterior Directora de Gestión del Desarrollo Humano, establece una estandarización para la elaboración y presentación del Informe de Fin de Gestión para los funcionarios de la UTN.

Asimismo, la directriz DGDH-DIRECTRIZ N.05-2017, que rige a partir del 03 de noviembre de 2020, versión 3.1, aprobado por la licenciada Miriam Boza Ferreto, anterior Directora de Gestión del Desarrollo Humano, dispone lo concerniente a la elaboración y presentación del Informe de Fin de Gestión, conforme a lo establecido en la Resolución R-CO-61 y Directriz D-1-2005-CO-DFOE de la Contraloría General de la República (CGR).

Conforme a la verificación documental se revisa la directriz DGDH-DIRECTRIZ N.05-2017, versión 3.1 y se determina que los apartados pendientes de considerar corresponden a: las acciones para periodos de gestión menores a un año (numeral 5), las acciones que debe realizar



la unidad encargada de la gestión de recursos humanos (numeral 8) y la responsabilidad en la aplicación de la normativa (numeral 12).

Asimismo, en lo que respecta a las regulaciones particulares existentes de la Universidad se determina que en el procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017, versión 2.1 se incluye el apartado referente a la coordinación del Área de Control y Seguimiento como encargada del proceso y las Coordinaciones Regionales de la DGDH ubicados en las Sedes, así como las direcciones administrativas involucradas en la publicación; esto mediante la representación del diagrama de flujo y en la tabla denominada “RACI”. Sin embargo, se determina que carece de incluir las siguientes particularidades:

- La indicación de cómo resolver o presentar el informe para aquellos casos que adquieren la condición de miembro directivo al momento de formar parte de un órgano colegiado dentro de la Universidad y que, al finalizar su período de nombramiento por elección, terminan su periodo o designación con ese órgano colegiado más no así, su relación con la Universidad.
- Indicación de cómo resolver o presentar el informe, los miembros titulares y/o suplentes de los órganos colegiados, que ocupen cargos por reelección o porque hayan sido electos para representar otro sector o estamento dentro del órgano colegiado, siendo que dejan el cargo (titular y suplente).

También, se procede a revisar 13 informes de fin de gestión de 31 informes que se encuentran publicados en la página web institucional, con el fin de verificar el cumplimiento del contenido de los apartados según DGDH-DIRECTRIZ N.05-2017 y procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017, se determina lo siguiente:

De los 13 informes de fin de gestión, 5 informes cumplen con el contenido de los ítems, sin embargo, en 8 informes se denota ausencia en relación a la rendición de cuentas sobre la siguiente información:

- En 6 informes carecen del ítem 3 denominado “Autoevaluación del sistema de control interno”.

- En 5 informes carecen del ítem 4 denominado “*Acciones relativas al control interno*”.
- En 3 informes carecen del ítem 7 denominado “*Administración de los recursos financieros*”.
- En 2 informes carecen de los ítems 2, 6, 8 y 9 denominados correspondientemente “*Cambios habidos en el entorno durante el periodo de su gestión*”, “*Estado de los proyectos más relevantes*”, “*Estado actual del cumplimiento de las disposiciones recibidas*” y “*Entrega de los bienes asignados a la dependencia a su cargo*”.
- Un informe carece del ítem 5 denominado “*Principales logros alcanzados durante su gestión*”.

Por otra parte, los representantes estudiantiles y administrativos de los consejos elaboran y presentan un único informe de fin de gestión, el cual contiene la rendición de cuentas de ambos representantes (Titular y Suplente), según la Directriz D-1-2005-CO-DFOE en el Considerado I, se indica que conforme al artículo 11 de la Constitución Política, “*los funcionarios públicos sometidos a rendición de cuentas en el cumplimiento de sus deberes con responsabilidad personal por ello*”. Así como en el apartado destinatarios ítem 1 señala:

1. En el caso del jerarca, el informe de fin de gestión lo debe presentar ante quien lo nombró o designó, con una copia para quien vaya a sucederlo en el cargo. En los casos en que el jerarca sea un órgano colegiado, cada uno de sus integrantes presentará individualmente ese documento. (El subrayado no corresponde al original)

Además, en el procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017 en el apartado denominado j) Detalle del Procedimiento, en el punto c, indica lo siguiente: “*En los casos en que el jerarca sea un órgano colegiado, cada uno de sus integrantes presentará individualmente ese documento*”, esto en concordancia con las directrices emitidas por la CGR.

De igual forma, la CGR mediante carta FOE-SM-1059 (N.6495) del 24 de mayo de 2006 en atención a consulta del Alcalde de la Municipalidad de Poás, señala:

...están obligados a presentar el informe de fin de gestión de conformidad con lo dispuesto en las citadas Directrices, teniéndose en cuenta las

particularidades de su participación, según se trate de un miembro en su condición de propietario o de suplente...

Por lo tanto, es claro que la normativa externa y la interna, señalan que cada funcionario es responsable de rendir cuentas de su labor personal y evidenciarlo mediante el informe correspondiente.

**La recomendación 4.1.1 se encuentra en proceso con un porcentaje de avance de 95%** debido a que la directriz DGDH-DIRECTRIZ N.05-2017, que rige a partir del 03 de noviembre de 2020, versión 3.1, incorpora los numerales 5, 8 y 12 de la Directriz de la CGR. Asimismo, el procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017, que rige a partir del 03 de noviembre de 2020, versión 2.1, establece labores conjuntas entre el Área de Control y Seguimiento de la DGDH (ACYS-DGDH) y las Coordinaciones Regionales de Gestión de Desarrollo Humano (CGDH), adicionalmente, incorpora una regulación particular existente en la Universidad; sin embargo, la directriz y el procedimiento carece de regulaciones de cómo resolver o presentar el informe para aquellos casos que adquieren condición de miembro al momento de formar parte un órgano colegiado y al finalizar el periodo termina su relación con ese órgano más no así con la Universidad, asimismo, con relación a los miembros titulares o suplentes de los órganos colegiados, que ocupen cargos por reelección o porque hayan sido electos para representar otro sector o estamento dentro del órgano colegiado.

Por otra parte, de la revisión de 13 informes de fin de gestión publicados en la página del sitio web institucional, se determina que 5 informes cumplen con el contenido de los ítems de la directriz DGDH-DIRECTRIZ N.05-2017 y 8 informes carecen de información relevante sobre rendición de cuentas de los resultados obtenidos en cumplimiento de las funciones bajo su responsabilidad conforme al artículo 12 de la Ley General de Control Interno. Además, llama la atención que se reciban informes elaborados por los representantes estudiantiles y administrativos de los consejos, como un único informe, debido a que estos conforme al deber constitucional, normativa externa e interna; como funcionarios públicos, están sometidos a la rendición de cuentas en el cumplimiento de sus deberes con responsabilidad personal por ello.

#### 2.1.2. Recomendación 4.1.2

Elaborar instrumentos y lineamientos como guía para la confección de los informes de fin de gestión, que contengan al menos los aspectos que mencionan las directrices y otros que se consideren pertinentes; asimismo para la notificación que debe realizar el área encargada del proceso donde se establezca el contenido de la prevención, el plazo de envío del recordatorio y las unidades a las que se debe de enviar copia, en ambos casos para que exista uniformidad en la elaboración de los documentos. Remitir a la Auditoría Universitaria, a más tardar el 31 de julio de 2017, carta que certifique la emisión de dichos instrumentos y lineamientos (ver comentario 2.2, 2.3).

Mediante el procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017, que rige a partir del 03 de noviembre de 2020, versión 2.1, aprobado por la licenciada Miriam Boza Ferreto, anterior Directora de Gestión del Desarrollo Humano, establece una estandarización para la elaboración y presentación del Informe de Fin de Gestión para los funcionarios de la UTN.

Adicionalmente, la directriz DGDH-DIRECTRIZ N.05-2017, que rige a partir del 03 de noviembre de 2020, versión 3.1, aprobado por la licenciada Miriam Boza Ferreto, anterior Directora de Gestión del Desarrollo Humano, dispone lo concerniente a la elaboración y presentación del Informe de Fin de Gestión, conforme a lo establecido en la Resolución R-CO-61 y Directriz D-1-2005-CO-DFOE de la CGR.

Con base a lo anterior, se realiza la verificación documental con el fin de determinar si los lineamientos supra citados contienen aspectos que indica la directriz D-1-2005-CO-DFOE de la CGR. Se determina que la directriz DGDH-DIRECTRIZ N.05-2017 y el procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017 incluye aspectos de la directriz D-1-2005-CO-DFOE de la CGR como: definiciones, ámbitos de aplicación, aspectos que debe considerarse en la confección de informe de fin de gestión, periodos de gestión menores de un año, resguardo del principio de confidencialidad de la información, destinatario, acciones de la unidad encargada de la gestión de recursos humanos, plazo para la presentación del informe de fin de gestión y la entrega formal de activos y responsabilidad en la aplicación de la normativa.

En cuanto a los oficios de notificación emitidos por el ACYS-DGDH y los CGDH como recordatorio a los funcionarios que deben de presentar el Informe de Fin de Gestión, se establece: el contenido

de la prevención, el plazo de envío del recordatorio y las unidades a las que se debe de enviar copia.

**La recomendación 4.1.2 se encuentra cumplida al 100%** debido que la directriz DGDH-DIRECTRIZ- N. 05-2017 versión 3.1 y el procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO- N. 06-2017 versión 2.1 contienen aspectos indicados en la directriz D-1-2005-CO-DFOE de la CGR, asimismo, los Coordinadores Regionales y el Área de Control y Seguimiento de la DGDH en los oficios de notificación establecen la prevención (legal) a los funcionarios obligados a presentar el informe de fin de gestión, e indica el plazo para el envío del informe y a las unidades a las que se debe de enviar copia del Informe de Fin de Gestión.

#### 2.1.2. Recomendación 4.1.3

Definir e implementar lineamientos formales, con la finalidad de tener controles al menos en las siguientes actividades: verificación del cumplimiento del contenido de los informes emitidos por los jefes y titulares subordinados; implementación de un registro uniforme para la institución de los funcionarios que cumplen o no la presentación; y para el proceso de la entrega fehaciente de la copia del informe de fin de gestión al sucesor del puesto. Remitir a la Auditoría Universitaria, a más tardar el 31 de julio de 2017, carta que certifique la emisión de dichos lineamientos y controles que fueron definidos e implementados (ver comentario 2.2, 2.4, 2.6).

Mediante el procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017, que rige a partir del 03 de noviembre de 2020, versión 2.1, aprobado por la licenciada Miriam Boza Ferreto, anterior Directora de Gestión del Desarrollo Humano, establece una estandarización para la elaboración y presentación del Informe de Fin de Gestión para los funcionarios de la UTN.

Asimismo, la directriz DGDH-DIRECTRIZ N.05-2017, que rige a partir del 03 de noviembre de 2020, versión 3.1, aprobado por la licenciada Miriam Boza Ferreto, anterior Directora de Gestión del Desarrollo Humano, dispone lo concerniente a la elaboración y presentación del Informe de Fin de Gestión, conforme a lo establecido en la Resolución R-CO-61 y la Directriz D-1-2005-CO-DFOE de la CGR.

El 29 de marzo de 2022, se realiza visita de campo ACYS-DGDH. Está área suministra el control denominado "*Registro de funcionarios que deben de presentar el Informe de Fin de Gestión*"; se determina que el control contiene el apartado para verificar el cumplimiento de la presentación del informe, asimismo, establece la clasificación de los funcionarios por puesto y cargo, con el fin de identificar los puestos por elección. Adicionalmente, se verifica que, mediante correo electrónico, los funcionarios con el deber de presentar el informe de fin de gestión, remiten el informe a la jefatura con copia a las áreas encargadas del proceso. Sin embargo, el ACYS-DGDH carece de una herramienta para confrontar el contenido del informe con relación al apartado "*Resultado de la Gestión*" contemplado en la directriz y procedimiento supra citados. Además, el 25 de abril de 2022, el ACYS- DGDH remite el informe de fin de gestión de un funcionario, el cual finaliza su periodo como Director de Carrera el 31 de diciembre de 2021, este informe no se encontraba registrado en el control anteriormente mencionado, ni publicado en el sitio web institucional.

**La recomendación 4.1.3 se encuentra en proceso con un porcentaje de avance de 85%** debido que el control denominado "*Registro de funcionarios que deben de presentar el Informe de Fin de Gestión*" establece un registro de los funcionarios que cumplen o no con la presentación del informe, asimismo, en el control se registra los funcionarios que se encuentran en puestos por elección, adicionalmente, el ACYS-DGDH suministran los correos electrónicos de los funcionarios que remiten el informe a la jefatura con copia a las unidades relacionadas al proceso, sin embargo, esta Área no realiza la verificación del cumplimiento del contenido de los informes emitidos, ya que no se incluye en la herramienta definida y además, el control se encuentra desactualizado.

### 3. CONCLUSIONES

Para la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano, se emiten 4 recomendaciones en el Informe de Auditoría AU-03-2017 del 1 de marzo de 2017. El primer seguimiento de recomendaciones (Informe AU-11-2018 del 25 de octubre de 2018) determina que existen 3 recomendaciones sin cumplimiento satisfactorio, para las cuales se realiza este segundo seguimiento y se detalla el estado de ejecución actual en la Tabla 3.

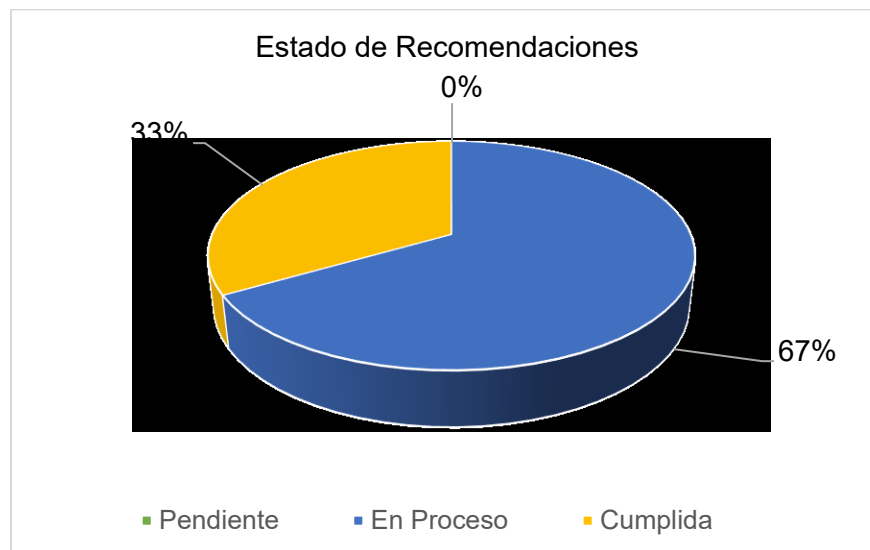
**Tabla 3 Estado de Ejecución de las Recomendaciones**

Nombre del Informe	Pendiente	En Proceso	Cumplida	Total
Informe de Auditoría AU-03-2017 <i>“Presentación del Informe de Fin de Gestión y Entrega Formal del ente u Órgano al Sucesor”</i>	0	2	1	3
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Porcentualmente</b>	<b>0%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaborado por la Auditoría Universitaria.

A continuación, en la Figura 1 se muestra el estado de ejecución de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-03-2017, a nivel porcentual:

**Figura 1 Estado de Recomendaciones porcentualmente**



Fuente: Informe de Auditoría AU-03-2017.

Por otra parte, en la Tabla 4 se visualiza la ejecución de las recomendaciones por la dependencia, cuyo titular subordinado ostenta la competencia y autoridad para implementar las recomendaciones del Informe de Auditoría AU-03-2017:

**Tabla 4 Estado de Ejecución de las Recomendaciones por Dependencia**

Dependencia	Pendiente	En Proceso	Cumplida	Total
Dirección de Gestión del Desarrollo Humano	0	2	1	3

Fuente: Elaborado por la Auditoría Universitaria.

El resultado del segundo seguimiento de recomendaciones al Informe de Auditoría AU-03-2017 muestra un nivel de cumplimiento del 33% para 1 recomendación y un 67% para 2 recomendaciones en proceso con un porcentaje de avance del 95% y 85%, lo que evidencia que la dependencia ha realizado esfuerzos importantes para la implementación de las recomendaciones.

En relación a la recomendación cumplida, la DGDH realiza acciones importantes al incluir en la directriz DGDH-DIRECTRIZ N.05-2017 y en el procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017 aspectos de la directriz D-1-2005-CO-DFOE de la CGR como: definiciones, ámbito de aplicación, aspectos que debe considerarse en la confección del informe de fin de gestión, periodos de gestión menores de un año, resguardo del principio de confidencialidad de la información, destinatario, acciones de la unidad encargada de la gestión de recursos humanos, plazo para la presentación del informe de fin de gestión y la entrega formal de activos y responsabilidad en la aplicación de la normativa; adicionalmente, en los oficios de notificación emitidos por el ACYS-DGDH establece: el contenido de la prevención, el plazo de envío del recordatorio y las dependencias a las cuales se les debe enviar copia del informe.

Un 67% de las recomendaciones se encuentran En proceso, esto requiere que la instancia realice acciones concretas para las situaciones que se describen a continuación:

La DGDH debe de incluir en la directriz y/o en el procedimiento las particularidades existentes de la Universidad, en cuanto al procedimiento requerido para resolver o presentar el informe de fin de gestión para aquellos casos que adquieren la condición de miembro directivo al momento de formar parte de un órgano colegiado dentro de la Universidad y que, al finalizar su período de nombramiento por elección, terminan su relación con ese órgano colegiado más no así con la Universidad, asimismo, referente a los miembros titulares o suplentes de los órganos colegiados,



que ocupen cargos por reelección o porque hayan sido electos para representar otro sector o estamento dentro del órgano colegiado; además, es importante que el ACYS-DGDH implemente la revisión del contenido del informe presentado por los funcionarios obligados, documentando el cotejo en la herramienta existente u otro mecanismo con respecto a los apartados que indica la normativa interna que deben contener los informes según la directriz DGDH-DIRECTRIZ N.05-2017 y el procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017; por último, mantener los controles actualizados para asegurar la calidad de la información de que efectivamente cumpla con los atributos de confiabilidad, oportunidad y utilidad.

Resulta necesario para la rendición de cuentas, que los representantes titular y suplente presenten cada uno un informe de fin de su gestión en el cumplimiento de sus deberes, conforme al artículo 11 de la Constitución Política y procedimiento DGDH-PROCEDIMIENTO-06-2017 y la normativa externa, así lo demandan; situación que podría solventarse si la DGDH revisara los informes recibidos.

Al carecer la DGDH del cumplimiento efectivo de las recomendaciones, en cuanto a la omisión en el procedimiento y la directriz, aumenta el riesgo legal debido a una normativa interna insuficiente que guíe con claridad aquellos casos específicos de los funcionarios que deben de presentar el informe de fin de gestión; asimismo, el incumplimiento en la estructura del informe conlleva desatención al ordenamiento jurídico y técnico, lo que implica un producto incompleto que repercute en la imagen de la institución y la adecuada rendición de cuentas, afectando eventualmente la calidad de la información; por último, el control definido como mecanismo de registro y revisión se encuentra desactualizado, lo que incide en detrimento en la utilidad de la información.

En síntesis, el seguimiento a las recomendaciones del Informe de Auditoría AU-03-2017 *“Presentación del Informe de Fin de Gestión y Entrega Formal del Ente u Órgano al Sucesor”*, evidencia que la Dirección de Gestión del Desarrollo Humano hace esfuerzos para implementar las acciones correctivas de las recomendaciones, sin embargo, se requiere de acciones adicionales para obtener un cumplimiento efectivo dado que quedan *“En Proceso”* dos recomendaciones por cumplir.

Se determina la existencia de tres factores de riesgo provenientes de fuentes internas, los cuales están relacionados con debilidades en los siguientes componentes funcionales del sistema de control interno institucional: actividad de control y sistemas de información. Se determina que las acciones implementadas por la administración no son suficientes debido a que no se logra la eficacia en el logro del objetivo, en los plazos establecidos ya que son recomendaciones que datan de casi 5 años y continúan presentando inconsistencias, se desarrolla un procedimiento que no contempla todo lo señalado en la recomendación y el control definido como mecanismo de revisión, no está completo y no se revisan los informes recibidos, tampoco se logra satisfactoriamente el cumplimiento efectivo de la recomendación, por lo tanto, no se da el cumplimiento del 100%.

Por lo tanto, queda bajo entera responsabilidad de la DGDH el mantenimiento, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del proceso y del sistema de control interno, conforme lo dicta la Ley General de Control Interno y las Normas de control interno para el sector público.

Se recuerda a la administración activa la responsabilidad de realizar las acciones necesarias para garantizar el efectivo funcionamiento del Sistema de Control Interno según el artículo 10 de la Ley General de Control Interno y que el incumplimiento injustificado, implica en causales de responsabilidad administrativas y sanciones, según artículo 39 de esta Ley.

Por último, conviene reiterar que la implantación oportuna y efectiva de las recomendaciones es responsabilidad de la administración activa, conforme lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley General de Control Interno, por consiguiente, aquellas recomendaciones que aún se encuentran “*En proceso*” requieren que se ejecuten a través de un esfuerzo sistemático, la designación del responsable y la elaboración o actualización de un plan de implantación con actividades específicas para establecer la fecha de su cumplimiento, lo anterior, como parte de los deberes y responsabilidades del jerarca y titulares subordinados. El presente Informe determina que, a pesar de la aceptación por parte de la Administración de los resultados, las recomendaciones y los plazos convenidos, estos no han sido atendidos de forma inmediata y oportuna conforme con lo acordado por la dependencia.